VIII kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 73)**

z dnia 7 grudnia 2017 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 73)

7 grudnia 2017 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Wojciecha Szaramy (PiS)**, przewodniczącego Komisji oraz poseł **Elżbiety Stępień (N),** zastępcy przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– informację Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącą pierwszej kontroli jako nowej formuły oddziaływania na poprawę przestrzegania prawa pracy przez pracodawców,

– informację Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącą analizy czynników wpływających na zaistnienie wypadków podczas eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych,

– informację Głównego Inspektora Pracy dotyczącą współpracy międzynarodowej Państwowej Inspekcji Pracy.

W posiedzeniu udział wzięli:**Tomasz Wardach** naczelnik Wydziału w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy w Państwowej Inspekcji Pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wziął pracownik Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama(PiS):

Dzień dobry państwu. Otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Witam na dzisiejszym posiedzeniu pana Wiesława Łyszczka głównego inspektora pracy razem z gronem współpracowników, pana Tomasza Wardacha naczelnika Wydzialu w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz panią Barbarę Stasiak, która również reprezentuje Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam państwa. Czy są jakieś uwagi do porządku obrad? Nie ma. Proszę o przedstawienie informacji dotyczącej pierwszej kontroli jako nowej formuły oddziaływania na poprawę przestrzegania prawa pracy przez pracodawców. Bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Wysoka Komisjo, szanowni państwo, w dniu dzisiejszym Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała trzy materiały dla szanownej Komisji, z których dwa dotyczą działalności kontrolnej prowadzonej przez urząd, a jeden współpracy międzynarodowej z naszymi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej. Przekażę głos panu Bogdanowi Drzastwie zastępcy głównego inspektora pracy ds. nadzoru i proszę o wprowadzenie do tematu pierwszych dwóch prezentacji, zgodnie z porządkiem dzisiejszego posiedzenia.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Bardzo proszę.

Zastępca głównego inspektora pracy Bogdan Drzastwa:

Panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, szanowni państwo, w marcu 2016 r., dzięki inicjatywnie ówczesnego głównego inspektora pracy Romana Giedrojcia, po raz pierwszy przeprowadzono kontrole w nowej formule oddziaływania na zakłady pracy, które

wcześniej nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. W myśl przyjętych wówczas nowych zasad pierwszym kontrolom podlegały mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie zakłady pracy, a także – co jest najistotniejsze – kontrole miały przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. Zgodnie z założeniami działań dotyczącymi pierwszej kontroli po zakończeniu czynności kontrolnych pozostawiano pracodawcy określony czas na wyeliminowanie uchybień. W każdym uzasadnionym przypadku inspektor pracy nie stosował sankcji karnych. Wyjątek od tej reguły stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególnych sytuacjach stanowiących bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników, po wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, a także w przypadku nielegalnego zatrudniania oraz rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony stosunku pracy podejmowane były działania. Szczegółowe informacje zawiera materiał przekazany szanownej Komisji. Za chwilę, jeśli pan przewodniczący pozwoli, zostanie on przedstawiony.

W drugim materiale przygotowane zostały informacje dotyczące wypadków związanych z maszynami, które wydarzyły się w latach 2014-2016, oraz wybrane informacje, dotyczące wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez maszyny i urządzenia techniczne, ze zwróceniem uwagi na nieprawidłowości, które rzutują na ich bezpieczną eksploatację.

Państwowa Inspekcja Pracy, zgodnie z ustawą z 13 kwietnia 2007 r., ma obowiązek podejmowania działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, w szczególności poprzez zbadanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy dotyczą okoliczności i przyczyn wypadków podlegających obowiązkowemu zgłoszeniu do urzędu, zatem śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych wypadków przy pracy, oraz każdego innego wypadku, który wywołał wymienione skutki, mające związek z pracą, jeżeli ma być uznany za wypadek przy pracy.

Tak jak już wcześniej powiedziałem, jeżeli pan przewodniczący pozwoli, to o zaprezentowanie bardziej szczegółowych informacji, poproszę pana Jakuba Chojnickiego dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Proszę.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Jakub Chojnicki:

Dziękuję serdecznie. Szanowni państwo, Wysoka Komisjo, po krótkim wstępie, w którym mogliśmy usłyszeć z ust pana inspektora założenia, jakie przyświecały wprowadzeniu nowej strategii pierwszej kontroli, skupię się na troszeczkę bardziej szczegółowym przedstawieniu informacji. Pełne informacje zawarte są w materiale przekazanym na ręce członków rady.

Najważniejsze w strategii „Pierwszej kontroli" jest to, że kontrole miały mieć przede wszystkim charakter instruktażowo-doradczy. Inspektor pracy miał przeprowadzić kompleksową ocenę trzech obszarów, którymi Państwowa Inspekcja Pracy zajmuje się na co dzień, czyli ocenić przestrzeganie prawa pracy, ocenić przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przyjrzeć się kwestii legalności zatrudnienia w tych zakładach, w których możliwe było ustalenie obcokrajowca oraz ustalenie kwestii odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości inspektor w każdej kontroli oczywiście wprowadzał regulacje środkami prawnymi, które pozostają w gestii inspektora pracy. Wydawał decyzje administracyjne, wystąpienia oraz polecenia. Przede wszystkim kontrole miały służyć doradzeniu pracodawcy, w jaki sposób powinien zorganizować pracę w swoim zakładzie. Zgodnie z terminami decyzji, pozostawiano pracodawcy określony czas na to, by mógł doprowadzić sytuację w zakładzie do stanu zgodnego z przepisami. W następnym okresie, głównie w 2017 r., prowadzone były rekontrole w celu sprawdzenia, czy pracodawcy rzeczywiście wywiązali się z obowiązków po pierwszym instuktażowo-doradczym kontakcie z inspektorem pracy.

Jak już wspomniano, strategią „Pierwszej kontroli" objęte zostały trzy grupy przedsiębiorstw. Począwszy od najmniejszych aż do zakładów o średniej wielkości, zatrudnia-

jące do 249 pracowników. Od 1 marca do 31 grudnia 2016 r. przeprowadziliśmy ponad 10 tys. kontroli pierwszych, czyli kontroli w tych zakładach, które do tej pory nie miały kontaktu z Państwową Inspekcją Pracy. Najwięcej z tych zakładów zakwalifikowanych było zgodnie z polską klasyfikacją działalności do sekcji handel i naprawy (prawie co trzeci zakład), przetwórstwo przemysłowe (mniej więcej co piąty) oraz budownictwo. Dominującą grupę skontrolowanych w ramach pierwszej kontroli zakładów stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (prawie trzy czwarte zakładów). W skontrolowanych podmiotach pracę świadczyło ponad 122 tys. osób, w tym ponad 82 tys., czyli 67%, w ramach stosunku pracy.

Jeśli chodzi o omówienie wyników kontroli, to zaczniemy od kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz przygotowaniem pracowników do pracy. W kontrolowanych zakładach powszechną nieprawidłowością, którą stwierdzaliśmy, było nieprzestrzeganie kwestii dotyczących oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego. Te nieprawidłowości stwierdziliśmy w blisko co drugim przedsiębiorstwie. U co trzeciego stwierdziliśmy brak udokumentowanej oceny ryzyka, a u pozostałych, którzy ją przeprowadzili, stwierdzono w 16% ocen istotne błędy merytoryczne skutkujące tym, że pracownicy nie byli poinformowani o wszystkich zagrożeniach występujących na ich stanowiskach pracy. Przykładowo takie błędy polegały na nieuwzględnieniu w ocenie ryzyka wszystkich czynników środowiska pracy i czynności wykonywanych przez pracowników. Skutkowało to tym, że w pewnych momentach swojej pracy byli oni narażeni na zagrożenia mogące skutkować wypadkiem przy pracy.

Istotne nieprawidłowości stwierdzono również w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp. Prawie 19% pracowników objętych kontrolą nie zostało poddanych szkoleniu wstępnemu – i to zarówno instruktażowi ogólnemu, jak i stanowiskowemu. Prawie 25% pracowników nie zostało przeszkolonych okresowo zgodnie z wymaganym czasookresem tych szkoleń. Zastrzeżenia budziła również terminowość prowadzenia szkoleń, jak również ich jakość, ponieważ były one prowadzone na dużym poziomie ogólności nieuwzględniającym specyfiki konkretnego zakładu. Około 15% osób świadczących pracę w zakładach objętych kontrolami nie zostało poddanych profilaktycznym badaniom lekarskim. Nieprawidłowości polegały na dopuszczeniu pracowników do pracy bez zaświadczenia lekarskiego, poświadczającego brak przeciwskazań do pracy w konkretnych warunkach środowiska pracy bądź też nieterminowym poddawaniu pracowników wyżej wymienionym badaniom.

Brak lub niepełna identyfikacja wszystkich niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy połączona z brakiem badań i pomiarów czynników okazały się niezwykle istotne w kontekście uchybień ujawnianych w obszarze wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Kontrole wykazały, że nie wyposażono blisko 6 tys. pracowników w wymaganą odzież i obuwie, a co dziesiątemu kontrolowanemu – mówimy o 3200 pracowników – nie zapewniano wymaganych środków ochrony indywidualnej.

Jeżeli chodzi o bezpieczeństwo na stanowiskach pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych, poważnym uchybieniem w kontrolowanych zakładach okazało się niewypełnianie obowiązku w zakresie tworzenia instrukcji i procedur bezpieczeństwa i higieny pracy. Aż w 44% kontrolowanych przedsiębiorstw nie opracowano wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a tym samym nie wdrożono procedur, które pozwoliłyby prowadzić te prace w sposób bezpieczny. W 33% nie określono wymagań bhp przy tych pracach. Często w kontrolowanych podmiotach nie opracowywano i nie udostępniano pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych. Nie opracowano zasad ruchu wewnątrzzakładowego, magazynowania i składowania materiałów lub półproduktów.

U niemal co czwartego kontrolowanego przedsiębiorcy stwierdzono nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń. Polegały one głównie na braku wymaganych urządzeń ochronnych, popularnie nazywanych osłonami, bądź stosowaniu urządzeń ochronnych niezabezpieczających w sposób skuteczny przed dostępem do stref niebezpiecznych przy obsłudze konkretnej maszyny. Co dziesiąta maszyna była niebezpieczna dla pracownika. Ponadto, w 10% kontrolowanych zakładów eksplo-

atowane maszyny i urządzenia nie były wyposażane w wymagane urządzenia sterownicze, stwarzając tym samym zagrożenie dla obsługujących je użytkowników.

Jeśli chodzi o kwestię legalności zatrudnienia, to nie we wszystkich 10 021 kontrolowanych zakładach przeprowadzono tę kontrolę. W niektórych nie było to możliwe albo konieczne. Kontrolę legalności przeprowadziliśmy de facto w 9200 zakładach, co stanowi 92% ogółu zakładów kontrolowanych podczas pierwszej kontroli. W trakcie kontroli badano zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia pond 50 tys. osób. Nieprawidłowości wykazano podczas ok. 2,5 tys. kontroli, co stanowi ok. 27%, stwierdzając: nielegalne zatrudnienie, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego; niezawiadomienie Powiatowych Urzędów Pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia; takie nieprawidłowości stwierdziliśmy w stosunku do 123 pracowników w 92 kontrolach, czyli ok. 1%, w którym badano to zagadnienie; w przypadku 102 osób, czyli niecałym procencie kontroli, wykazano nieprawidłowości w tym zakresie, polegające głównie na nieterminowym, czyli z nieuzasadnioną zwłoką, powiadomieniu urzędu.

Nieprawidłowości dotyczące poświadczania na piśmie umowy o pracę dotyczyły 2,5% pracowników w zakładach kontrolowanych w ramach pierwszej kontroli. Zdecydowanie więcej naruszeń dotyczyło zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego. W przypadku 12% objętych kontrolą legalności zatrudnienia inspektorzy pracy stwierdzali niedotrzymanie terminu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracownika lub osoby świadczącej pracę na podstawie umów prawa cywilnego.

Jeśli chodzi o kontrolę związane z kodeksowym prawem pracy, mówiąc potocznie, to na slajdzie mają państwo najczęściej spotykane nieprawidłowości. Przeprowadzone kontrole ujawniły, że pracodawcy najczęściej nie przestrzegali unormowań dotyczących tworzenia zakładowych źródeł prawa pracy oraz dokumentacji ze stosunku pracy. Wprawdzie spośród pracodawców, którzy powinni zgodnie z przepisami opracować regulamin prawa pracy, jedynie ok. 10% nie zrealizowało tego obowiązku, ale blisko 1/3 zawarła w nim postanowienia niezgodne z przepisami prawa. Także ok. 1/10 pracodawców nie ustaliła, wbrew obowiązkowi, regulaminu wynagrodzenia. Natomiast ponad 11% skontrolowanych pracodawców zrobiło to niezgodnie z przepisami. Ponad 13% skontrolowanych podmiotów nie prowadziło ewidencji czasu pracy dla blisko 12% zatrudnionych pracowników. Natomiast 17% skontrolowanych podmiotów prowadziło ją nieprawidłowo lub nierzetelnie. Oznacza to, że dla ok. 1/4 pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach nie można było w sposób skuteczny sprawdzić, czy wynagrodzenie oraz inne świadczenia ze stosunku pracy wypłacane są zgodnie z czasem pracy, który poświęcili na rzecz pracodawcy.

Pomimo wspomnianych trudności inspektorzy pracy ustalili, że ponad 14% pracodawców nie wypłaciło wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast 3% wypłaciło je w nieprawidłowej wysokości. W ponad 9% podmiotów wynagrodzenie wypłacane było nieterminowo. Skutkiem ujawnienia przypadków niewypłacania lub obniżania wysokości należnego wynagrodzenia wydanych zostało przez inspektorów 550 decyzji nakazujących wypłatę należnych świadczeń na kwotę ponad 2900 tys. zł.

Podsumowując niejako kontrole związane ze strategią „Pierwszej kontroli" w liczbie środków prawnych, można stwierdzić, że spośród 10 tys. pierwszych kontroli niemal w każdym przypadku stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano adekwatne środki prawne. Tak naprawdę tylko w 2% zakładów pracy, kontrolowanych w ramach pierwszej kontroli, inspektorzy pracy nie wydali żadnego środka prawnego. Oznacza to, że w 98% stwierdzono jakieś naruszenia, które skutkowały reakcją inspektora pracy w postaci wydania decyzji administracyjnej lub wystąpienia. Z uwagi na kompleksowy charakter kontroli pierwszych – ponieważ, tak jak się państwo zorientowali, łączą one wszystkie trzy obszary, będące obiektem zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy – środki prawne w postaci nakazu, wystąpienia czy polecenia wydawane były ponad dwukrotnie częściej niż w klasycznych kontrolach celowych czy reaktywnych. Reaktywne to skargi lub wypadki.

Inspektorzy pracy po sankcje karne w postaci mandatów i wniosków do sądu o ukaranie sięgali trzykrotnie rzadziej niż przy standardowych kontrolach, co wynikało również ze strategii przyjętej przy realizacji tego zadania. Należy podkreślić, że w przypadkach, w których wystąpiło rażące naruszenie prawa przez pracodawców organy PIP stosowały środki prawne związane z popełnieniem wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Przekłada się to na to, że mniej więcej w 10% zakładów skontrolowanych w ramach strategii pierwszej kontroli wydany został mandat lub skierowany został wniosek do sądu o ukaranie pracodawcy w związku z popełnieniem wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców w okresie trwania pierwszej kontroli. Wydano blisko 20 tys. takich decyzji, co z ponad 10 tys. kontroli stanowi 30% wszystkich wydanych podczas kontroli decyzji. Świadczy to o tym, że pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, ponieważ inspektor pracy przed zakończeniem kontroli musi potwierdzić wykonanie decyzji ustnej.

Jeśli chodzi o kontrole sprawdzające, czyli ten obszar naszego działania, w którym pomimo skierowania pewnej oferty do pracodawców w postaci kontroli, jakie z założenia, jeśli tylko mogły, nie kończyły się ukaraniem pracodawcy za stwierdzone uchybienia, to nie możemy sobie jako urząd, w obecnych realiach, pozwolić, żeby dawać wiarę wyłącznie słowom i deklaracjom. Dlatego też zaplanowaliśmy działania kontrolne w 2017 r., polegające na sprawdzeniu tych zakładów, które były kontrolowane w 2016 r. w ramach pierwszej kontroli. Oczywiście z uwagi na gros zadań, które stoją przed Państwową Inspekcją Pracy, nie możemy pofatygować się do wszystkich 10 tys. skontrolowanych w 2016 r. zakładów. Natomiast, w ramach kontroli sprawdzających w 2017 r. przeprowadziliśmy ponad 3200 kontroli sprawdzających zrealizowanie przez pracodawców założeń oraz wniosków i środków prawnych skierowanych w 2016 r. To jest mniej więcej 28% zakładów, które zostały skontrolowane w ramach pierwszej kontroli w 2016 r.

W zakładach rekontrolowanych pracę świadczyło 39 500 osób, w tym około 72% na podstawie umowy o pracę, stosunku pracy. Spośród 3200 kontroli sprawdzających aż w 40% poprawa przestrzenia przepisów okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że inspektor pracy nie sięgnął po żadne dodatkowe środki prawne i kontrola zakończyła się, jak to mówią, bezboleśnie dla pracodawcy. W pozostałych 60% zakładów kontrole zakończyły się stwierdzeniem nieprawidłowości w postaci niezrealizowania niektórych środków prawnych wydanych rok wcześniej. Stwierdziliśmy też nowe uchybienia. Za chwilę wykażę to na slajdzie podsumowującym. Możemy określić trzy grupy pracodawców w ramach działania, które nazywamy pierwszą kontrolą.

Uchybienia stwierdzone ponownie lub nowe uchybienia stwierdzone w rekontrolowanych zakładach należały do szerokiego spektrum zagadnień ochrony pracy. Znowu natknęliśmy na przypadki niewłaściwego przygotowania pracowników do pracy, kwestie dotyczące szkolenia w zakresie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego. Ponownie niektóre stanowiska pracy zorganizowane były w sposób niegwarantujący bezpieczeństwa zatrudnionym. Były uchybienia związane z czasem pracy, wypłatą należności ze stosunku pracy, zgłaszaniem pracowników do ubezpieczeń społecznych czy odprowadzeniem składek na Fundusz Pracy.

Jeśli moglibyśmy pokusić się o porównanie pierwszej i drugiej sprawdzającej kontroli, to możemy stwierdzić następujące sukcesy po stronie inspektorów pracy, którzy wykonali tę pracę pod egidą pierwszej kontroli, oraz pracodawców rzeczywiście zaangażowanych w poprawę warunków pracy i przestrzegania przepisów. Podczas kontroli sprawdzających ujawniano średnio 3 różnego rodzaju nieprawidłowości, a podczas pierwszej kontroli średnio 15. Można więc stwierdzić, że nastąpił około pięciokrotny spadek nieposzanowania prawa po pierwszym kontakcie z inspektorem pracy. Zwykle nieprawidłowości te dotyczyły innych nieprawidłowości, aczkolwiek zdarzali się tacy pracodawcy, którzy po pierwszej kontroli, nie zareagowali na wyciągniętą przyjaźnie rękę, dzięki której mogli uporządkować swój zakład pracy.

Wynikiem realizacji pozostałych zastosowanych środków prawnych, decyzji płacowych, wystąpień, poleceń ustnych, przedsiębiorcy wprowadzili akta osobowe, poinfor-

mowali pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia, udokumentowali ewidencję czasu pracy i zaczęli prowadzić ją rzetelnie, wypłacili należne wynagrodzenia, także z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych czy ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz pranie odzieży roboczej. Zobowiązali się też do terminowego zgłaszania osób do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Na slajdzie widzą państwo porównanie środków prawnych wydawanych w ramach pierwszej kontroli oraz kontroli sprawdzającej. Łącznie z popełnianymi wykroczeniami, notujemy istotny, znaczący spadek w porównaniu kontroli sprawdzających do kontroli pierwszych.

Jeśli chodzi o kwestię wykroczeń popełnianych przez pracodawców, zarówno podczas pierwszej, jak i kontroli sprawdzającej, stwierdzić należy, że najczęściej wykroczenia popełniane są w związku z zapisami zawartymi w art. 281-283 Kodeksu pracy, ale również, ponieważ kontrolujemy zapisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, to także tam zawarty jest wąski katalog wykroczeń.

Analizując dane z kontroli, można stwierdzić, że najmniejszą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie legalności zatrudnienia, jeśli chodzi o popełniane wykroczenia. Natomiast, nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa były na zbliżonym poziomie. Jedynie podczas 687 kontroli, to jest 21% ogółu, stwierdzono nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Należą do nich: niewypłacenie należnego wynagrodzenia lub narażanie pracowników na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia spowodowane np. eksploatacją maszyny, która nie jest wyposażona w wymagane osłony. W trakcie przeprowadzonych kontroli sprawdzających ujawniono 1368 wykroczeń przeciwko prawom pracowników, natomiast podczas pierwszych kontroli wykroczeń tych było 2640. Mówimy więc o 40% spadku liczby popełnianych wykroczeń. Jeśli chodzi o liczby, to na slajdzie znajdują się szczegółowe informacje o dokładnej liczbie wykroczeń z konkretnych przepisów.

Jeśli chodzi o wykroczenia z obszaru legalności zatrudnienia, to jako uzupełnienie wspomnę, że mieliśmy do czynienia z brakiem potwierdzenia na piśmie warunków umowy – w naszym mniemaniu jest to po prostu zatrudnienie na czarno – czy niedopełnianiem obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy.

Jeśli chodzi o sankcje karne, po które sięgaliśmy w wyniku stwierdzanych nieprawidłowości i popełnianych wykroczeń, to odmiennie przedstawiała się sytuacja w zakresie zastosowanych środków prawnych, porównując pierwsze kontrole prowadzone w 2016 r. oraz kontrole sprawdzające prowadzone w 2017 r. Powiem tak: pierwsza kontrola i przyjęte założenia mogą być zastosowane w stosunku do konkretnego przedsiębiorcy, pracodawcy tylko raz. Tylko raz dajemy szansę na poprawę informując, doradzając, instruując, pouczając i wskazując, które przepisy zostały naruszone. Temu też służą wydawane środki prawne. Uważamy, że pierwsze dobre wrażenie można zrobić tylko raz. Przy drugim kontakcie z nami sięgamy po wszystkie możliwe środki służące temu, by w danym przedsiębiorstwie, u danego pracodawcy, zapanowały warunki zgodne z prawem. Co prawda, porównując dwa stany, tj. stan z 2016 r. i pierwsze kontrole oraz stan z 2017 r., o połowę spadła liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego. Wzrosła natomiast liczba mandatów, bo musiała wzrosnąć. Tam, gdzie moglibyśmy, zgodnie z kodeksem postępowania w sprawach wykroczeń, pokusić się o to, żeby poprzestać na środku oddziaływania wychowawczego lub na pouczeniu, to w przypadku drugiej kontroli, kiedy mamy do czynienia z wykroczeniem, a pracodawca nie zastosował się do polubownego traktowania, inspektorzy pracy sięgali po instytucje mandatu, karząc pracodawcę lub osoby odpowiedzialne za popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika grzywną. Wzrosła również liczba zawiadomień do prokuratury, ponieważ zdarzały się przypadki, w których pracodawca nie wykonał żadnej z decyzji, żadnego wystąpienia, które zostawili po sobie po pierwszej kontroli inspektorzy pracy. Do tego dochodziło jeszcze utrudnianie postępowania, fałszowanie dokumentacji, szczególnie w kwestii czasu pracy. Tutaj również inspektorzy zgodnie z prawem oddawali sprawę w ręce organów ścigania.

Podczas powtórnej kontroli nie stosowano już formuły intruktażowo-doradczej. Jeżeli stwierdzono niewykonanie decyzji wydanych podczas pierwszej kontroli lub diagnozowano, że pomimo instruktażu i porad, w danym zakładzie nadal miały miejsce nowe

nieprawidłowości, to pracodawców traktowano już tak jak podczas każdej rutynowej kontroli, stosując sankcje odpowiednie do stwierdzonych nieprawidłowości.

Kończąc, chciałem dokonać podsumowania, na jakie trzy grupy możemy podzielić pracodawców, do których skierowana została oferta dobrowolnego, polubownego doprowadzenia sytuacji w zakładzie pracy do stanu zgodnego z obowiązującym prawem. Na slajdzie mają państwo wymienione te trzy grupy. Kontrole prowadzone w ramach strategii „Pierwszej kontroli" oraz kontrole sprawdzające wykazały, że idea przeprowadzania pierwszych kontroli jest pozytywnie odbierana przez pracodawców. Jeżeli bowiem poruszamy się własnymi środkami transportu, samochodami, to jeśli coś przydarzy nam się na drodze, chcielibyśmy, żeby policjanci traktowali nas polubownie, dając pouczenia. Udzielanie przez inspektorów pracy informacji i wskazówek dotyczących obowiązków określonych w przepisach prawa pracy w sytuacji, gdy pracodawca nie ma doświadczenia w tym zakresie lub sprawy pracownicze zostały zlecone zewnętrznemu podmiotowi, pozwala na uświadomienie mu w trakcie pierwszej kontroli istoty jego odpowiedzialności w zakresie faktu zatrudniania pracowników, odpowiedzialności kodeksowej za zgodne z prawem przygotowanie pracowników do pracy. To już jest odpowiedzialność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy. Chodzi też o odpowiedzialność za odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne.

Pierwsza kontrola dla pracodawców, którzy są skłonni do współpracy i zrozumieją to, że jesteśmy także instytucją, która ma za zadanie pomagać i uświadamiać, dzielić się wiedzą, żeby warunki w zakładzie pracy były bezpieczne i żeby pracownicy byli zatrudnieni zgodnie z obowiązującymi przepisami – to jest pierwsza grupa pracodawców – rzeczywiście się powiodła. I to zarówno dla nas, jeśli chodzi o podejście i strategię „Pierwszej kontroli", jak i dla nich, kiedy skorzystali z instruktażowo-doradczego charakteru kontroli i zaprowadzili w swoich zakładach porządek.

Jednocześnie dzięki instruktażowi i doradztwu, które świadczą nasi inspektorzy, zarówno podczas kontroli, jak i podczas porad prawnych, wytłumaczenie im pewnych koniecznych do wykonania kwestii skutkuje tym, że zaczynają przywiązywać do tego wagę i utrzymują zadowalający stan przestrzegania prawa w swoich zakładach, co potwierdzają także wyniki rekontroli.

Podsumowując należy wskazać, że na znaczące pozytywne efekty kontroli można liczyć przede wszystkim tam, gdzie nieprawidłowości wynikają z niewiedzy czy błędów pracodawcy, czasami jest to też związane z brakiem wykwalifikowanej kadry, która mogłaby poświęcić wymaganą ilość czasu na przyjrzenie się maszynom, organizacji pracy i spowodować wystąpienie korzystnych dla bezpieczeństwa pracowników zmian. Tacy pracodawcy, w przypadku których możemy mówić o pewnej niewiedzy, w 100% wykorzystują kontakt z inspektorem pracy. Tak jak wspomniałem, w tych zakładach pracy występuje zdecydowana poprawa. Natomiast część pracodawców świadomie narusza przepisy, pomimo posiadania wiedzy w zakresie prawa pracy oraz pomimo posiadania wykwalifikowanej kadry. Zaistniałe nieprawidłowości tłumaczą często trudną sytuacją finansową przedsiębiorstwa. Należy jednak zauważyć, że duża część zdiagnozowanych przez nas nieprawidłowości i konieczność ich poprawienia nie wymaga praktycznie żadnych nakładów finansowanych, poza zorganizowaniem pewnych obszarów, uzupełnieniem pewnej dokumentacji i pilnowaniem terminowości pewnych kwestii. Mamy tu na myśli zarówno terminowość, szkoleń i badań, jak i terminowość opłacania składek wynikających z zatrudniania pracowników lub powierzenia im pracy na podstawie innych umów.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Proszę kończyć.

Dyrektor departamentu PIP Jakub Chojnicki:

Już zbliżam się do końca. Jest też grupa trzecia, ostatnia, która nie podjęła żadnych działań w wyniku pierwszej kontroli, pierwszego kontaktu z nami. Tam w trakcie rekontroli działaliśmy z pełną surowością. Te zakłady pracy będziemy mieli nadal pod obserwacją. Prawdopodobnie nastąpią tam kolejne kontrole. Nie możemy sobie bowiem pozwolić na sytuację, w której prawo pracy jest w Polsce lekceważone. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję bardzo. Czy coś jeszcze w tym punkcie? Czy państwo posłowie mają jakieś uwagi lub pytania do przedstawionej informacji? Pani przewodnicząca Elżbieta Stępień.

Poseł Elżbieta Stępień (N):

Szanowny panie przewodniczący, dziękuję za głos. Szanowni państwo, zaproszeni goście oraz posłowie, mam kilka pytań do tego materiału. Chodzi mi o to, czy pierwsza kontrola jako forma kontroli instruktażowo-doradczej ma opracowane wytyczne co do sposobu reakcji inspektora pracy na stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości? To jest pierwsze pytanie.

Drugie pytanie. Czy w ramach pierwszej kontroli inspektor ma przypisany zakres tematyczny zagadnień do skontrolowania czy też przygotowuje go sobie sam? Po trzecie, czy w związku ze strategią „Pierwszej kontroli" główny inspektor pracy kieruje do inspektorów pracy wytyczne co do stosowania środków oddziaływania wychowawczego czy też oni mają oni w tym zakresie swobodę działania?

Jeżeli chodzi o wnioski dotyczące rekontroli, zanotowano wzrost wydanych mandatów, jak również wniosków do sądu oraz zawiadomień do prokuratury. Tutaj nasunęło mi się pytanie, czy jest to wynikiem braku pozytywnego czy też skutecznego działania pierwszej kontroli na kontrolowane podmioty czy też chodzi o inne przesłanki? Dziękuję.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję. Czy są jeszcze jakieś pytania ze strony państwa posłów? Nie ma, zatem bardzo proszę. Kto z państwa?

Dyrektor departamentu PIP Jakub Chojnicki:

Jeśli pani pozwoli, odpowiem po kolei. Oczywiście, że wszystkie nasze kontrole, działania celowane, nawet wypadki, które powodują kontrole reaktywne, mają swoje wytyczne. Opracowujemy je na bazie doświadczenia, jak w poszczególnych sektorach gospodarki kontrole przebiegały do tej pory. Wiemy, na których obszarach powinniśmy się skupić. Trzeba mieć świadomość, że nas, czynnych inspektorów pracy, jest około 1500 osób. Zakłady pracy w Polsce to ok. 700 tys. firm, około miliona osób jest samozatrudnionych. Bardzo chętnie prowadzilibyśmy w każdym zakładzie pracy kompleksowe kontrole, ale to oznacza, że zamiast 85 tys. kontroli rocznie, będziemy w stanie przeprowadzić ich 50 tys. Z tym trzeba by się było liczyć. Wytyczne są opracowane. Powiążę to z pytaniem drugim. To jest tak, że przy 10 tys. kontroli praktycznie każdy inspektor pracy w poszczególnych okręgowych inspektoratach pracy zajmuje się pierwszymi kontrolami, ponieważ otrzymując zawiadomienie o skardze czy sięgając do bazy przedsiębiorców wiemy, w których zakładach pracy już byliśmy.

Planując kontrole tematyczne, w sektorze budowlanym, przetwórstwa przemysłowego, handlu i usług, od razu wstępując do konkretnego zakładu wiemy, że jest to zakład kontrolowany po raz pierwszy. Zgodnie z wytycznymi powinniśmy tam dotknąć wszystkich trzech obszarów, ponieważ jeżeli mamy instruktażowo-doradczo, a poniekąd kompleksowo, przyjrzeć się sytuacji w zakładzie pracy, bo inspektora pracy w tym zakładzie pracy do tej pory nie było, to powinniśmy przynajmniej, nie bardzo dokładnie, bo to wtedy kontrola byłaby bardzo długa, ale jednak skontrolować najważniejsze aspekty w tych trzech obszarach. Chodzi o prawo pracy, tj. zatrudnianie pracowników, legalność zatrudnienia, w powiązaniu z zatrudnieniem także odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne, oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Inspektorzy pracy dotykali wszystkich tych obszarów podczas każdej z pierwszej kontroli, poza przypadkami, o których mówiłem przy legalności zatrudnienia, że tylko w 92% pierwszych kontroli dotknęliśmy kontrolą obszaru legalności zatrudnienia.

Jeśli chodzi o środki oddziaływania wychowawczego i swobodę działania inspektorów pracy, to dobrze wiemy, że każdy inspektor pracy jest organem. Rzeczywiście, panu śp. Romanowi Giedrojciowi przyświecała chęć wyciągnięcia ręki do pracodawców, którzy do tej pory nie mieli kontaktu z Państwową Inspekcją Pracy. Dlatego, rzeczywiście, przyjęliśmy takie założenie, że kiedy tylko można sięgamy po łagodną sankcję karną, która pochodzi z katalogu wykroczeń, w postaci pouczenia bądź środka oddziaływania wychowawczego. Za wyjątkiem tych przypadków, w których mamy do czynienia z wypadkiem

przy pracy, w którym pracodawca na skutek nieprzestrzegania przepisów przyczynił się do zaistnienia wypadku. Wtedy, kiedy mamy ewidentnie nielegalne zatrudnienie na czarno i w tych przypadkach, w których zachodzą rażące naruszenia kodeksowego prawa pracy, polegające na permanentym niewypłacaniu wynagrodzenia za pracę lub niewypłacaniu go znaczącej liczbie pracowników. To są dla nas rażące naruszenia prawa i w tych przypadkach nie sięgaliśmy po formułę pierwszej kontroli. Była to wprawdzie pierwsza kontrola, bo ten pracodawca nigdy wcześniej kontrolowany nie był, ale w przypadku rażących naruszeń przepisów, była to właściwie normalna, rutynowa kontrola, zakończona mandatem. Mowa tu o tych 10% zakładów z 2016 r., które zostały ukarane mandatem, lub, w stosunku do których został wystosowany wniosek do sądu.

Jeśli chodzi o wzrost liczby mandatów i pytanie o skuteczność pierwszych kontroli, to musimy mieć świadomość, że inspektor pracy, wchodząc do zakładu pracy i stwierdzając nieprawidłowości, opisując je w protokole z kontroli oraz wydając środki prawne, zostawia czas na decyzje terminowe na ich wykonanie. Jeżeli w tych 10% było to konieczne, to zostawia po sobie mandat, który jest karą za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Następnie opuszcza zakład. Zgodnie z pouczeniami zawartymi w środkach prawnych, jakie kierujemy do pracodawców, pracodawca ma w terminach określonych decyzją administracyjną poinformować o wykonaniu tej decyzji; w przypadku wystąpień ma poinformować w terminie 30 dni. Najczęściej odbywa się to pisemnie, ale może też przyjść do zakładu pracy i powiedzieć, że wykonał, jednak nie mają oni zwykle na to czasu. Nie przychodzą do nas, jeśli nie zostaną wezwani. Niemniej pracodawca powinien poinformować o wykonaniu środków prawnych, jakie pozostawił po sobie inspektor pracy.

Skuteczność możemy zbadać tym, że albo wiemy, że nas nie poinformował i to była też kwestia doboru zakładów do kontroli sprawdzających w 2017 r.; albo kiedy nie mamy wiedzy, że pracodawca coś zrobił; wtedy kierujemy swoje kroki tamże i sprawdzamy kontrolą sprawdzającą, czy zrealizowane zostały środki prawne. Stwierdzamy np., że zostały zrealizowane, i to jest ta druga grupa przedsiębiorców ze slajdu, ale stwierdziliśmy nowe nieprawidłowości. Tamte uregulował i uważał, że sprawa jest załatwiona, ale nie konntynuuje głębszej myśli, żeby swój zakład pracy cały czas utrzymywać na zadowalającym poziomie przestrzegania przepisów. Tam, w czasie kontroli sprawdzającej, ponownie stwierdzamy inne nieprawidłowości i kierujemy adekwatne środki prawne. Skuteczność działań jest zdecydowanie na tak. Po pierwsze, przedsiębiorcy chwalą sobie takie podejście. Ci, co chcą, skorzystają z tej formuły. Dostaną instruktaż, wytyczne, jeżeli trzeba to i środki prawne, czyli wprost określone konieczne czynności do wykonania, zrealizują je, obudzą się niejako z letargu nieprzestrzegania przepisów. Powiem szczerze, że to jest takie maksymalnie prewencyjne działanie inspekcji, kontrolne, ponieważ ten pracodawca, który zostanie przez nas przekonany daje dużą rękojmię temu, żeby stan zadowalającego przestrzegania przepisów utrzymany był w dłuższym czasie. Oczywiście jest grupa pracodawców, w przypadku których nie wiem jak trzeba by było zareagować, żeby przymusić ich do respektowania prawa. Możemy chodzić, karać, kierować wniosek do sądu, kierować wniosek o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, czyli korzystać z arsenału, który mamy w ustawie o PIP i jeszcze kilku ustawach. Czy jesteśmy skuteczni w pierwszej kontroli? Zdecydowanie tak.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję. Bardzo proszę. Pani poseł Bożena Borys-Szopa.

Poseł Bożena Borys-Szopa (PiS):

Dziękuję bardzo, panie przewodniczący. Właściwie nie chciałam zabierać głosu, ale ponieważ zabrzmiał temat pierwszej kontroli, to z uporem maniaka będę się do niego odnosić. Pan przewodniczący Komisji, będący zarazem członkiem Rady Ochrony Pracy, uczestniczył w ostatnim posiedzeniu zespołu skarbowego, na którym mieliśmy ostatnio skargę w dużym przedsiębiorstwie – i te skargi się powtarzają. Stwierdzono w nim 20, czy ponad 20 naruszeń prawa. Być może one nie były groźne i nie stwarzały zagrożenia dla zdrowia i życia, ale brak reakcji ze strony inspekcji pracy tylko dlatego, że to była pierwsza kontrola, jest dla mnie niezrozumiały.

Pamiętam założenia do pierwszej kontroli – nieinwazyjnej, jak to się mówi, czyli takiej bez środków twardych. One były skierowane głównie do małych przedsiębiorców, małych pracodawców, zwłaszcza tych, którzy nie posiadają zaplecza prawnego, gdzie nie bardzo ktoś może im pomóc, gdzie często służba bhp jest na zlecenie i tworzy ją osoba z zewnątrz, pojawiająca się w zakładzie sporadycznie. Myślę, że jeśli mamy nowego głównego inspektora pracy, trzeba byłoby przeanalizować to wszystko, co dzieje się wokół pierwszych kontroli. Na jakiej bazie wyodrębiono tylko i wyłącznie rażące naruszenie prawa pracy, wypadek przy pracy czy zagrożenie dla zdrowia i życia. Czasami 20, 30 czy 40 naruszeń prawa pracy też może stworzyć zagrożenie dla zdrowia i życia. Myślę, że niewątpliwie trzeba by było przyjrzeć się pierwszym kontrolom. Zgłoszę do Komisji taki temat po uzgodnieniu z panem głównym inspektorem, kiedy ewentualnie bylibyście państwo w stanie przedstawić nam taki materiał i przeanalizować, jak wyglądają pierwsze kontrole. Spotykamy się bowiem z przedsiębiorcami, którzy zaczynają sobie pokpiwać z inspekcji pracy, o stronie społecznej już mówić nie będę. Z jednej strony trzymam kciuki, bo to jest dobry kierunek, zwłaszcza dla małych przedsiębiorców. Tak jak powiedziałam na Radzie Ochrony Pracy, mamy wulkanizatornię, która zatrudnia dwóch pracowników. Trudno tam wejść z pierwszą kontrolą i od razu nakładać wielkie mandaty, bo czasami nie zarobi ona na mandat w ciągu miesiąca. Absolutnie nie o to chodzi. Myślę jednak, że szalenie istotne jest, wyważenie, aby państwo jako urząd stworzony do kontroli i nadzoru, nie zatracili podstawowej idei, dla której Państwowa Inspecja Pracy została stworzona i której ja osobiście życzę jak najlepiej. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Elżbieta Stępień (N):

Dziękuję pani za głos. Czy ktoś jeszcze ma jakieś pytania? Czy ktoś chciałby jeszcze zabrać głos? Wobec tego zamykam dyskusję i przechodzę do drugiego punktu. Komisja przyjęła informację do wiadomości. Przystępujemy do realizacji punktu drugiego posiedzenia, tj. do rozpatrzenia informacji Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącej analizy czynników wpływających na zaistnienie wypadków podczas eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych.

Proszę przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy o przedstawienie informacji.

Dyrektor departamentu PIP Jakub Chojnicki:

Po raz kolejny będę miał przyjemność przedstawić państwu informację, tym razem dotyczącą obszaru wypadkowości. Chodzi o obszar, w którym poszkodowany uległ wypadkowi w związku z obsługą maszyny.

Maszyny i urządzenia techniczne stają się częścią naszego życia coraz bardziej. Podążamy w kierunku nieodwracalnego związania działalności człowieka z maszynami i urządzeniami. Popularność wykorzystania maszyn to z jednej strony aspekt pozytywny. One są związane z poprawianiem możliwości produkcyjnych, zwiększaniem wydajności, wygodą pracownika korzystającego z coraz bardziej nowoczesnych rozwiązań. Jednak jednocześnie nie możemy zapominać o fakcie, że nadal gros maszyn wykorzystywanych w zakładach pracy to maszyny z poprzedniej epoki, kiedy przepisy były mniej restrykcyjne, maszyny zużyte. Ciągle pracują przy nich ludzie, dlatego ciągle mamy do czynienia z wypadkami przy pracy.

W opracowaniu, które państwo otrzymali i w informacji, którą pokrótce przedstawię, analizie poddaliśmy wypadki przy pracy, do jakich doszło podczas eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych – na podstawie danych zgromadzonych w bazie danych wypadkowych Państwowej Inspekcji Pracy. Jest to wiarygodna i istotna informacja, ponieważ każdy wypadek znajdujący się w bazie wypadkowej, to wypadek, po którym inspektor pracy był w zakładzie i dokonywał ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z naszego punktu widzenia, nie opierając się na ustaleniach zespołów powypadkowych.

W celu lepszego zrozumienia niełatwej materii maszyny, bo jak się państwo przekonacie na jednym z kolejnym slajdów, maszyną – w myśl obowiązujących przepisów – jest również drabina i rusztowania, a nie, jak można by było przypuszczać, tylko takie urządzenia, które mają elementy ruchome, czasami ostre i mogące pochwycić. W obowiązującym prawie mamy kilka definicji. Jeżeli chodzi o rozporządzenie w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas

pracy, to maszynami są wszelkie maszyny, urządzenia oraz narzędzia instalacji użytkowane podczas pracy, a także sprzęt do tymczasowej pracy na wysokości, w szczególności drabiny i rusztowania. Stąd, jak państwo się za chwilę przekonają, wypadki takie również znajdują się w naszej bazie. Tu jest bardzo rozbudowana definicja wynikająca z rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Maszyny to są zespoły maszyn, maszyny nieukończone. Mają państwo to wszystko w materiale, nie chciałbym przedłużać.

Definicja użytkowania maszyny nie występuje w przepisach, natomiast spotykamy się z informacjami o instrukcjach użytkowania, instrukcjach eksploatacji, są jeszcze stare funkcjonujące DTR-ki. To są też informacje, które powinny być w zakładzie pracy do dyspozycji pracowników. Dzięki nim pracownicy mogą prowadzić pewne czynności.

Przechodząc do analizy wypadkowości, związanej z użytkowaniem maszyn i urządzeń, mamy tu do czynienia zarówno z operatorami maszyn, jak i z osobami, które nie pracują bezpośrednio z daną maszyną, ale uległy wypadkowi na skutek tego, że znalazły się w pobliżu pracującej maszyny. Przedmiotem informacji przedstawianych państwu są maszyny faktycznie użytkowane w pracy, przy których doszło do wypadku. W materiale pominięte zostały wypadki, podczas zaistnienia których poszkodowany korzystał z narzędzi ręcznych niezmechanizowanych. Wynika to z faktu, że takie wypadki najczęściej skutkują obrażeniami lekkimi. Zgodnie z przepisami o wypadkach lekkich, Państwowa Inspekcja Pracy nie jest o takich wypadkach zawiadamiana. Chociaż czasami zdarzają się sytuacje, że wpływa meldunek wypadkowy, a dopiero w momencie podjęcia czynności kontrolnych, w ich toku okazuje się, że wypadek skutkuje jednak, na szczęście dla poszkodowanego, skutkami lekkimi. Mimo wszystko wszczęte zostało postępowanie kontrolne, więc je finalizujemy. Zatem część wypadków, które posiadamy w bazie danych wypadkowych, są to wypadki o skutkach lekkich. Dlatego, że po zasięgnięciu wiedzy o wypadku, nie można było jednoznacznie przesądzić, że wypadek będzie wypadkiem o skutkach ciężkich.

Organy PIP, rejestrując wyniki kontroli powypadkowych, stosują zasady gromadzenia danych wypadkowych zgodne z europejskim systemem statystyk wypadków przy pracy, tzw. ESAW. Zasady te są spójnie zastosowane w statystyce publicznej Głównego Urzędu Statystycznego. Tak jak wspomniałem, zaletą naszych danych jest to, że przy każdym wypadku był nasz inspektor i mógł przyjrzeć się okolicznościom oraz przyczynom tego zdarzenia. Prowadząc postępowania powypadkowe, kontrole powypadkowe, stosujemy zasady wprowadzone rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku.

Na slajdzie mają państwo w ujęciu trzyletnim przedstawioną liczbę wypadków z użyciem maszyn, które zostały zbadane przez inspektorów pracy. Zbadaliśmy ogółem 6738 zdarzeń wypadkowych, w których poszkodowanych zostało ponad 7800 osób pracujących zarówno w ramach stosunku pracy, jak i w ramach umów cywilnoprawnych. Jeśli chodzi o umowy cywilnoprawne, to były to osoby wykonujące pracę oczywiście na innej podstawie niż stosunek pracy, ale objęte ubezpieczeniem wypadkowym. Mamy tu na myśli umowy-zlecenia. W przypadku wypadków z użyciem maszyn, w tym trzyletnim okresie, poszkodowani pracujący na innej podstawie niż stosunek pracy, stanowili ok. 15,4% osób poszkodowanych, czyli znakomita większość poszkodowanych w wypadkach przy maszynie lub z jej użyciem to były osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Z ogólnej liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez naszych inspektorów, ponad 70% osób pracowało w chwili wypadku przy maszynie lub w jej bliskim sąsiedztwie. Skutki wypadków były zwykle niestety poważne. W 2014 r. aż prawie 81% ofiar śmiertelnych z ogólnej liczby śmiertelnie poszkodowanych w danym roku były to ofiary pracy przy użyciu maszyn. W 2015 r. ofiar śmiertelnych było prawie 60%, podobna była liczba w 2016 r. Poszkodowani z ciężkimi obrażeniami ciała, których doznali przy użytkowaniu maszyny, w 2014 r. stanowili 80% ogółu poszkodowanych o tych skutkach w danym roku ze wszystkich badanych przez inspekcje wypadków. W 2015 r. było to 3/4, a w 2016 r. również podobna liczba. Z informacji, które widzą państwo na slajdzie wynika, że na szczęście maleje liczba poszkodowanych o najcięższych skutkach. Jednak, jeśli mówimy o wypadkach, w których udział brała maszyna, była jed-

nym z ogniw, jakie doprowadziło do wystąpienia wypadku, to są to najpowszechniejsze wypadki badane przez inspekcję pracy. To są wypadki o najcięższych skutkach i mamy ich w bazie wypadkowej najwięcej. W ciągu ostatniego trzylecia liczba osób zmarłych jest istotnie mniejsza. Pokazuje to właśnie ten slajd, tj. w 2014 r. było to aż 257 poszkodowanych śmiertelnie, a w poprzednim roku 162.

Przytoczenie przeze mnie na początku definicji maszyny było celowe, ponieważ najwięcej wypadków, jakie odnotowujemy ogółem w bazie danych wypadkowych PIP, to wypadki przy rusztowaniach i z wykorzystaniem drabin. Liczba wypadków przy tych maszynach, celowo moduluję głos, kształtuje się na podobnym poziomie w ujęciu trzyletnim. Mieliśmy niewielki spadek poszkodowanych ciężko w 2015 r. Chodzi o wartość na najniższym wykresie – 44%, jeśli chodzi o pracowników z wykorzystaniem rusztowań i drabin. Amputacja części kończyny lub palców to przesłanka do uznania wypadku za ciężki, dlatego też przy uwzględnieniu specyfiki obsługi pilarek i wielopił – to ten środkowy wykres; najczęściej maszyny te są obsługiwane przez pracowników przez kończyny górne – to tutaj prym wiodą wypadki ciężkie. Pracownicy ulegają wypadkom wskutek kontaktu części kończyny czy palców z elementami obrabiającymi, elementami przeniesienia napędu. Amputacje i ciężkie zdarzenia skutkują uznaniem takich wypadków za wypadki ciężkie. Bardzo powszechnie zagrożenie w polskich zakładach pracy, również z uwagi na przesunięcie ciężaru z produkcji na logistykę i transport, stanowią wózki transportowe. Takich zdarzeń również notujemy bardzo dużo. Około 200 w skali roku. Zdecydowanie obniża się liczba osób poszkodowanych śmiertelnie w wyniku operowania wózkiem bądź najechania na wózek widłowy. Jak już wspomniałem na początku, tutaj również mamy do czynienia z osobami, które nie były operatorami maszyny, a uległy wypadkowi.

Co czwarty poszkodowany w wypadku podczas prac, w których wykorzystywany był wózek widłowy, uległ wypadkowi ciężkiemu. Co dziesiątu uległ wypadkowi śmiertelnemu, ale tak jak wspomniałem, ta tendencja w przypadku maszyny wózek transportowy, się obniża.

Ponieważ materiał poświęcony jest analizie wypadkowości, to teraz dwie obserwacje związane z relacją procesu pracy do wydarzenia powodującego uraz. Na slajdzie mają państwo prace najczęściej wykonywane przez poszkodowanych i procent poszkodowanych wykonujących prace, którzy ulegli wypadkowi. Najczęściej poszkodowani podczas wypadków z użyciem maszyn wykonują prace przy produkcji i magazynowaniu. Mamy tutaj do czynienia ze zmiażdżeniem lub obcięciem części ciała (ponad 36% poszkodowanych). Podczas takich prac jak regulacja, konserwacja, naprawy, czyszczenie dochodzi do uwięzienia lub zmiażdżenia części ciała. Jeśli chodzi o prace polegające na czyszczeniu samych maszyn lub konserwację, mamy tutaj uderzenie w przedmiot (ponad 22% poszkodowanych). Nawiązując jeszcze do produkcji i magazynowania, to mowa tu jeszcze o uderzeniu przez rzucony lub transportowany przedmiot. Prawie co czwarty poszkodowany wykonywał taką pracę w magazynie lub przy produkcji. Jeśli chodzi o uderzenie o podłoże po upadku z wysokości, a ma to związek z tym, że rusztowanie i drabina traktowane są jako maszyna, tutaj ponad połowa pracujących na wysokości doznała uszczerbku na zdrowiu wskutek uderzenia w podłoże. Jeśli chodzi o przygotowanie maszyn do użytku, montażu lub demontażu, czyli czynności, które w momencie wypadku wykonywał poszkodowany,to co trzeci wykonujący takie prace uległ wypadkowi.

Jeśli chodzi o wydarzenie powodujące uraz, to jeśli możemy gupujemy maszyny z uwagi na ich przeznaczenie. Jeśli chodzi o najechanie na osobę przez wózek transportowy, to było to przyczyną 71% wydarzeń wypadkowych. Jeśli chodzi o uwięzienie osoby pomiędzy wózkiem a regałem lub stosem magazynowanych materiałów, to tutaj takie wydarzenie miało miejsce w co piątym wypadku. Jeśli chodzi o koparki, spycharki, ładowarki, czyli maszyny budowlane wykorzystywane podczas budowy kubaturowej lub podczas budowy dróg, to uderzenie częścią maszyny było wydarzeniem, które spowodowało 6 wypadków na 10. Jeśli chodzi o też bardzo urazowe narzędzia, jakimi są pilarki i wielopiły, to kontakt z elementem roboczym narzędzie tnące bez osłony dotyczy co drugiego poszkodowanego; wydarzenie związane z kontaktem spowodowało uraz u poszkodowanego. Jeśli chodzi o uderzenie przez obrabiany przedmiot na pilarkach i wielopi-

łach, to co u czwartego takie wydarzenie było składową wypadku. W przypadku pracy z użyciem pras hydraulicznych, w 3/4 przypadków chodzi o zmiażdżenie kończyny.

Jeśli chodzi o przyczyny wypadków przy maszynach, to możemy je podzielić na techniczne, organizacyjne oraz ludzkie. Konkretny podział i najczęstsze przyczyny mają państwo wyszczególnione na slajdzie. Dominują przyczyny organizacyjne. Gdybyśmy porównali postępowania powypadkowe prowadzone przez inspektorów pracy i postępowania prowadzone przez zespoły powypadkowe, to znajdziemy rozbieżność. W protokołach powypadkowych stworzonych przez służby pracodawcy najczęściej podawaną przyczyną są przyczyny ludzkie. Bardzo chętnie zamieszczane są tam stwierdzenia o niewłaściwym zachowaniu się pracownika. Jednak nasza obecność w zakładzie skutkuje pokazaniem pracodawcy, że tak naprawdę zawiodły kwestie organizacji pracy albo kwestia wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony. Najrzadziej mamy do czynienia z przyczynami technicznymi, ponieważ wady konstrukcyjne czynników transportowanych czy czynników używanych w półprodukcji mają miejsce najrzadziej. Dlatego też przyczyny techniczne również najrzadziej pojawią się w wypadkach przy pracy.

Jeśli chodzi o dokładniejszą analizę wypadków przy obsłudze wózków jezdniowych z napędem silnikowym, to największa liczba poszkodowanych przy obsłudze tych maszyn, uległa wypadkom podczas operowania wózkiem jezdniowym lub pracując w jego pobliżu, a także uczestnicząc w ruchu wewnątrzzakładowym. W zakładach pracy, w których nie przywiązano należytej wagi do określenia zasad ruchu wewnątrzzakładowego, gdzie nie są wydzielone ścieżki transportowe środków transportowych i ruchu pieszego bardzo często dochodzi do potrąceń. Jeżeli dodamy do tego jeszcze kwestię nieustalenia minimalnej prędkości wózków transportowych, potrącenie może być bardzo poważne w skutkach. Na slajdzie macie państwo przedstawione pokrótce wypadki z użyciem wózków jezdniowych. Wśród przyczyn dominują: brak właściwego nadzoru w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp; udostępnianie wózków jezdniowych osobom nieuprawnionym, bardzo częstą sytuacją jest pozostawianie kluczyków w stacyjce, co jest błędem, ponieważ osoby nieuprawnione siadają za kierownicę wózka i operują nim; niezachowanie należytej ostrożności, szczególnie podczas manewru cofania; niedostosowanie prędkości do warunków panujących w magazynie lub miejscu prowadzenia prac transportowych; jazda w miejscu nieprzeznaczonym do tego; wykonywanie manewru wózka bez upewnienia się, że nie zagraża niebezpieczeństwo.

Jeśli chodzi o prewencyjną rolę kontroli, to w przypadku środków transportu wykorzystywanych w magazynach, mieliśmy w latach 2014-2015 temat kontrolny, poświęcony środkom transportu. To, co wychodzi w postępowaniach powypadkowych, potwierdzane jest również kontrolami rutynowami, niemającymi związku z wypadkami. Nieprawidłowości, o których państwu wspomniałem, potwierdzają się w czasie rutynowych kontroli. Mogę się z państwem podzielić informacjami, że nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do bezpiecznej obsługi wózków jezdniowych polegały głównie na niepoinformowaniu pracowników o zagrożeniach wynikających z użytkowania wózków. W 35% kontrolowanych zakładów w latach 2014-2015 wykryliśmy takie nieprawidłowości. Chodzi też o nieuwzględniania ocen ryzyka zawodowego, zagrożeń wynikających z użytkowania wózka, dopuszczenie do pracy pracownika bez przeszkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, a mającego operować wózkiem, czyli nie poddano pracownika instruktażowi stanowiskowemu; dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego oświadczenia lekarskiego, zdarzały się przypadki, że osoba nie powinna mieć ani prawa jazdy, ani uprawnienia na wózek; dopuszczenie do pracy pracownika bez posiadanych kwalifikacji. Do obsługi wózka powinien takie kwalifikacje posiadać, przynajmniej na chwilę obecną tak stanowią przepisy wystawione przez pracodawcę, ale wtedy może obsługiwać wózek jezdniowy wyłącznie w obrębie danego zakładu pracy.

Jeśli chodzi o bardzo urazowe pilarki i wielopiły, to szczegółowe dane mają państwo zaprezentowane na slajdzie. Do tych urządzeń zaliczamy przede wszystkim pilarki spalinowe, łańcuchowe, tarczowe i traki. Dlatego bardzo duża liczba poszkodowanych, których wykazujemy w naszej bazie wypadkowej, to są operatorzy pilarki, którzy pozyskują drewno w lesie. Ponownie kontrole przeprowadzone w 2014 r. potwiedzają to, co obserwujemy w trakcie postępowań powypadkowych. Blisko 50% skontrolowanych maszyn w 2014 r.

w ramach tematu kontrolnego „Maszynki do obróbki drewna" nie spełniały minimalnych wymagań. Jest to tym bardziej niepokojące, że okres dostosowawczy dla maszyn minął w 2006 r. Jesteśmy więc 11 lat po okresie, w którym pracodawcy powinni byli zgodnie z przepisami dostosować maszyny do minimalnych wymagań bhp. Jednak, prowadząc kontrole, nadal odkrywamy maszyny, które nie są bezpieczne dla obsługujących.

W odniesieniu do 26% skontrolowanych maszyn stwierdzano błędy lub braki w instrukcjach. Z największymi bolączkami w tym zakresie zmagają się oczywiście małe zakłady. Tam, gdzie sam pracodawca, łącznie ze swoją niewielką załogą, dokonuje prac przy przecieraniu drewna. Nie przywiązują należytej wagi do zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa maszyn. Maszyny nie są wyposażone w osłony, nie są konserwowane,co przekłada się na poziom bezpieczeństwa.

Z naszego punktu widzenia po kontrolach powypadkowych i kontrolach tematycznych prowadzonych w zakładach pracy, w których maszyny są wykorzystywane, wskazane jest prowadzenie bieżącej współpracy z innymi organami specjalizującymi się w nadzorze, nad zgodnymi z przepisami, także z przepisami bhp, z organizowaniem stanowisk pracy; mam tutaj na myśli urząd dozoru technicznego. Jeśli chodzi o rusztowania, to mamy na myśli urzędy nadzoru budowlanego. Ta współpraca jest prowadzona. Informujemy się nawzajem. Często prowadzimy kontrole w związku z informacjami otrzymanymi od konkretnych organów. To, co wydaje się konieczne w świetle zaobserwowanych nieprawidłowości, to kontynuowanie w kolejnych latach kontroli w zakresie spełniania zasadniczych i minimalnych wymagań bhp przez ukierunkowane, znane nam w świetle postępowań powypadkowych, grupy maszyn, stwarzających największe zagrożenie dla pracowników.

Musimy nadal badać i wspomagać pracodawców w badaniu, ponieważ wizyta inspektora pracy w zakładzie niejednokrotnie pomaga zespołowi powypadkowemu wysunąć adekwatne do zdarzenia, czyli zgodne z faktycznym stanem, okoliczności, które powinny przełożyć się na właściwe określeśnie przyczyn. Te z kolei powinny przełożyć się na określenie środków profilaktycznych, które powinien wdrożyć pracodawca. Temu wdrożeniu mamy poświęcony również element naszej pracy, ponieważ oprócz tego, że badamy wypadki przy pracy, badamy kwestie zaniku powtarzalności określonych wypadków u poszczególnych przedsiębiorców w ramach tzw. wzmożonego nadzoru. Poza tym oczywiście nadal potrzebne jest wsparcie pracodawców wykorzystujących maszyny podczas pracy i wyposażających stanowiska pracy w maszyny. Potrzebne jest wyposażenie ich w wiedzę, kontynuowanie działalności wydawniczej, pokazywanie obszarów, na które trzeba zwrócić szczególną uwagę, żeby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zakładzie. Dziękuję, bo i tak mówię już długo.

Przewodnicząca poseł Elżbieta Stępień (N):

Dziękuję panu bardzo. Wobec tego otwieram dyskusję. Kto chciałby zabrać głos? Bardzo proszę, pani wiceprzewodnicząca.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Dziękuję, pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo. Mam pytanie, bo na ostatniej stronie materiałów jest zapis, który mówi o organach takich, jak Państwowa Inspekcja Pracy, Transportowy Dozór Techniczny, Urząd Dozoru Technicznego, Inspekcja Transportu Drogowego. Chciałabym zapytać, jak wygląda współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z pozostałymi organami?

Dyrektor departamentu PIP Jakub Chojnicki:

Jeśli chodzi o Transportowy Dozór Techniczny, to jesteśmy częścią wynikającego z przepisów unijnych obszaru sprawdzania przede wszystkim czasu pracy kierowców. Temu każdorazowo poświęcony jest temat. Deklarujemy określoną liczbą osobogodzin i kontroli w tym obszarze. Kwestie technicznego wyposażenia pojazdów i ich bezpieczeństwa są po stronie Transportowego Dozoru Technicznego. My jako specjaliści od czasu pracy jesteśmy tym elementem, który przygląda się czasowi pracy kierowców. Tutaj ta współpraca jest najmocniej zarysowana i najpełniejsza.

Jeśli chodzi o Urząd Dozoru Technicznego, to przy wszystkich dyrektywach ciśnieniowych, dźwigowych, niskonapięciowych i różnych innych, współpracujemy ze sobą

bo w wielu zakładach pracy mamy do czynienia ze zbiornikami ciśnieniowymi, urządzeniami transportu bliskiego. W momencie, kiedy nasi inspektorzy pracy stwierdzają dopuszczenie do użytkowania maszyny, w stosunku do której nie została wydana decyzja Urzędu Dozoru Technicznego umożliwiająca eksploatację, to informujemy organy Urzędu Dozoru Technicznego o takim fakcie, oddając sprawy decyzji o dopuszczeniu danej maszyny do użytkowania w ich ręce. To jest ich kompetencja. Od nich otrzymujemy sygnały, bo oni również planują i wykonują swoje kontrole urządzeń tzw. poddozorowych w zakładach pracy – żurawi budowlanych, dźwigów osobowych. Po ich informacjach również podejmujemy czynności kontrolne.Pomijam akspekt współpracy miękkiej, czyli wymianę informacji podczas spotkań, wydarzeń, szkoleń. To jest jakby oczywiste.

Jeżeli chodzi urzędy nadzoru budowlanego, to również podobny jest zakres. Pracownicy urzędu są informowani na skutek zgłoszeń publicznych od obywateli o nieprawidłowościach. Czynności są podejmowane. Plus współpraca miękka. Nie wiem, czy to wystarczy.

Przewodnicząca poseł Elżbieta Stępień (N):

Poproszę jeszcze panią poseł o zabranie głosu.

Poseł Ewa Kozanecka (PiS):

Dziękuję, pani przewodnicząca. Szanowni państwo, chciałabym zapytać, czy obserwujecie państwo poprawę warunków, bezpieczeństwa i higieny pracy. Mam tu na myśli oczywiście zakłady, w jakich Państwowa Inspekcja Pracy dokonuje kontroli, podczas której wykrywane są nieprawidłowości czy też są one potwierdzane. Często bowiem działa to na zasadzie zgłoszeń. Czy podczas rekontroli inspektorzy pracy stwierdzają poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy? Czy zakłady dostosowują się do wytycznych i zaleceń Państwowej Inspekcji Pracy? Jak wiadomo, do tego są potrzebne specjalne nakłady, środki finansowe. Potrzebna jest właściwa organizacja pracy, przeszkolenie pracowników, nadzór nad pracownikami. Dlatego też chciałabym mieć orientancję, czy rzeczywiście pracodawcy spełniają wszystkie państwa wytyczne. Chciałabym też zapytać, czy państwa działania prewencyjne przynoszą określone efekty? Mało było o tym powiedziane, a to jest niezwykle istotne. Czy w tym zakresie działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy są wystarczające? Dziękuję bardzo.

Dyrektor departamentu PIP Jakub Chojnicki:

Dziękuję serdecznie. Pozwolę sobie pokrótce, ale mam nadzieję wyczerpująco, udzielić pani odpowiedzi. Jeśli mówimy o tym, czy obserwujemy poprawę, to zasadniczo tak. Mówią o tym ogólne dane wypadkowe. W 2015 r. było ok. 360 wypadków śmiertelnych, a w 2016 r. takich wypadków było tylko 254. To jest spadek o ok. 30%. Oczywiście, wymaga to analiz – i są one podejmowane – ponieważ kwestia ucieczki pracodawców od kodeksowych form zatrudnienia i utracenie przymiotu pracodawcy skutkuje tym, że w momencie wystąpienia wydarzenia wypadkowego, on niejako nie ma już obowiązku poinformowania nas o tym wypadku. Bowiem tylko pracodawca w wyniku wypadku śmiertelnego, ciężkiego, zbiorowego ma obowiązek powiadomić prokuratora oraz okręgowego inspektora pracy. Tak stanowi przepis.

Na szczęście, a właściwie nie na szczęście, już ponad połowa zgłoszeń wypadków do inspekcji pracy odbywa się poprzez policję. Z jednej strony dobrze, że policjanci mają tę świadomość i nas informują, czasami robią to trochę na wyrost. Okazuje się np., że człowiek, który uległ wypadkowi, nie był związany z jakimkolwiek zakładem pracy. Po prostu uległ wypadkowi na ulicy. To jakby jest wpisane w ryzyko. Wolimy, żeby nas informowali za dużo niż, żeby informowali nas za mało. Z drugiej strony rodzi się pytanie, co robią pracodawcy i dlaczego nas nie informują o zdarzeniach. Już ponad połowa to informacje od policji.

Oczywiście, wykroczeniem jest niepoinformowanie właściwego okręgowego inspektoratu pracy o wypadku. W momencie, kiedy uzyskamy już informację i dochodzi do czynności kontrolnych, właściwie zawsze kończy się to mandatem. Dlatego że pracodawca nas nie poinformował, a poinformowała nas policja. Sięgamy po te środki, które są możliwe, żeby uzmysłowić pracodawcy. Część z nich nie wie. To jest ta niewiedza, o której wielokrotnie była mowa. To też jest nasza rola, żeby przekazać im te wiedzę. To jest robione.

Zatem następuje poprawa, ale nie można powiedzieć, że wszędzie jest znakomicie. Za dużymi zakładami, za pewnym kapitałem zagranicznym przyszła wyższa kultura pracy. Obserwujemy to w sektorze budowlanym, w firmach, które zrzeszyły się w porozumieniu. Obserwujemy to w sektorze obróbki mebli, gdzie pod egidą jednego z dużych producentów również mali przedsiębiorcy kopiują pewne mininalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, a nawet są one na nich wymuszane. Duży gracz na rynku światowym, a jesteśmy potęgą w produkcji mebli, nie życzy sobie współpracować z podmiotami, u których dzieją się wypadki. Wymusza to na nich. Jeżeli mały chce zarobić, musi sprostać pewnym wymaganiom dużego. Obserwujemy takie zjawiska, nazywa się to postępowaniem w łańcuchu dostaw. To jest ta światła strona obszaru.

Ciągle jednak zgłaszane są do nas skargi. Zdarzają się wypadki w zakładach. W malutkich stolarniach, w których są dosłownie dwie maszyny, w malutkich firmach zajmujących się wytłaczaniem foremek do sałatek, gdzie pracodawca ma dosłownie dwie malutkie prasy i na nich też wydarza się wypadek – najczęściej dotyczący świeżo przyjętego do pracy pracownika.

Mamy więc dwa obrazy bezpieczeństwa. Łatwiej jest pracować z dużymi graczami, dużymi firmami. Tam są odpowiednie służby. Tam jest kapitał na to, żeby zapewnić dobre warunki pracy. Może łatwiej jest przestrzegać przepisów. Nie zawsze jest to jednak kwestia pieniędzy. Jest to kwestia pewnej myśli i znowu wracamy do wiedzy, do naszej działalności prewencyjnej. Prowadzimy setki szkoleń rocznie, zapraszając pracodawców z poszczególnych branż. Szkolenia są dedykowane budownictwu, zakładom usług leśnych, małym przedsiębiorcom angażującym się w program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP". To szkolenie jest maksymalnie kompleksowe, ponieważ mały przedsiębiorca musi usłyszeć jak najwięcej z obszaru kodeksowego prawa pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z zakresu legalności zatrudnienia.

Co panią jeszcze interesuje? Prewencję poruszyłem. Staramy się przekazywać wiedzę. To są porady. Prawie milion porad rocznie. Są to porady w trakcie kontroli. W każdym protokole kontrolnym inspektor pracy odnotowuje, ile porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i prawa pracy udzielił. To są organizowane szkolenia, na które zapraszamy zarówno pracodawców, jak i majstrów, brygadzistów, osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy. Przekazujemy im wiedzę i materiały wydawnicze, które wydawane są nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, z budżetu inspekcji pracy. Mam przyjemność znania działki prewencyjnej, jak i kontrolnej, więc mogę powiedzieć, że robimy wszystko, co możemy, żeby nieść kaganek oświaty u tych pracodawców, którzy czasami nie mają na to czasu, czasami nie wiedzą nawet, jaka odpowiedzialność na nich ciąży i dzięki kontaktowi z nami nagle okazuje się, że jednak muszą spełnić minimalne standardy, bo nie możemy sobie wszyscy jako społeczeństwo, a Państwowa Inspekcja Pracy jako organ odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy w Polsce, pozwolić na to, żeby nadal występowała tak duża liczba wypadków.

Przewodnicząca poseł Elżbieta Stępień (N):

Bardzo dziękuję. Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos? Jeżeli nie, to zamykam dyskusję. Komisja przyjęła informację do wiadomości.

Teraz przystępujemy do realizacji punktu trzeciego porządku posiedzeniaj, tj. informacji głównego inspektora pracy dotyczącej współpracy międzynarodowej Państwowej Inspekcji Pracy. Bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Szanowne panie posłanki, panowie posłowie, Wysoka Komisjo, aktywność Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze współpracy międzynarodowej wynika między innymi z realizacji zadań, związanych z członkostwem Polski w Unii Europejskiej, jak również w organizacjach międzynarodowych, zajmujących się szeroko rozumianą ochroną pracy. Główne kierunki działań wytycza Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), w którego pracach aktywnie uczestniczymy. Forum współpracy stanowią grupy robocze SLIC, grupy współpracy administracyjnej ADCO oraz międzynarodowe grupy eksperckie działające przy Komisji Europejskiej. Aktywny udział polskich ekspertów we wspomnianych gremiach, bogate doświadczenie naszych służb inspekcyjnych oraz sprawdzone przez

lata rozwiązania są szczególnie doceniane i oczekiwane, co potwierdza fakt wielokrotnego powierzania polskim ekspertom funkcji przewodniczących grup roboczych oraz zespołów eksperckich.

Niemniej istotne znaczenie dla naszego urzędu ma współpraca dwustronna z partnerami zagranicznymi, realizowana również na podstawie podpisanych porozumień. Jej nadrzędnym celem jest poprawa sytuacji polskich pracowników, świadczących pracę za granicą oraz obcokrajowców zatrudnionych w Polsce, jak również wypracowanie skutecznych metod działania w obszarze nadzoru rynku maszyn i urządzeń.

Działalność międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy to także zaangażowanie w liczne projekty międzynarodowe, umożliwiające z jednej strony dzielenie się naszymi doświadczeniami i propagowanie polskich dobrych praktyk. Z drugiej zaś strony zdobywanie wiedzy przez naszych inspektorów pracy w celu zrozumienia dynamicznych zmian na europejskim rynku pracy.

Dla kierowanego przeze mnie urzędu aktywność międzynarodowa jest również szansą na zwiększenie efektywności działań, jak również na adekwatne ich dostosowanie do nowych wymagań rynku i oczekiwań społecznych.

Więcej informacji z tego obszaru działalności Państwowej Inspekcji Pracy przedstawi pani Ewa Dośla dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy. Proszę bardzo, pani dyrektor.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Pani dyrektor, bardzo przepraszam, ale mamy dzisiaj tę salę tylko do godziny 13.00. Tak więc bardzo proszę zostawić jeszcze chwilę czasu na ewentualne pytania.

Dyrektor Gabinetu Głównego Inspektora Pracy Ewa Dośla:

Dobrze, postaram się jak najszybciej. Panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, omówienie współpracy międzynarodowej Państwowej Inspekcji Pracy rozpocznę od nawiązania do dokumentów Komisji Europejskiej. W szczególności do opublikowanego w styczniu bieżącego roku komunikatu pn. „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy", w którym Komisja zaleca państwom członkowskim trzy główne działania w zakresie bhp. Mają je państwo przedstawione na slajdzie.

Zmiany na rynku pracy dotyczą przede wszystkim nowych form zatrudnienia i organizacji pracy, niesłabnącej fali migracji zarobkowej, zwiększonej aktywności agencji zatrudnienia, wreszcie rosnącego udziału polskich przedsiębiorstw w zagranicznym rynku usług oraz wzrostu zatrudnienia obcokrajowców w Polsce. To są obszary, dla których niejako wspólnym mianownikiem jest potrzeba zapewnienia godnej pracy oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego pracowników krajowych i transgranicznych Skuteczne podejmowanie tych wyzwań możliwe jest między innymi dzięki efektywnej wymianie informacji i dobrych praktyk z instytucjami partnerskimi za granicą.

Polska inspekcja pracy, podobnie jak urzędy inspekcji pracy z innych państw członkowskich, reprezentowana jest w Komitecie Wyższych Inspektorów Pracy, o którym wspominał już główny inspektor pracy. Wymienię jedynie najistotniejsze inicjatywy SLIC. Jedną z nich jest ocena systemów inspekcji pracy w państwach członkowskich przez międzynarodowe zespoły oceniające. Wspomnę też, że Państwowa Inspekcja Pracy przeszła taki audyt, który odbywa się to na zasadach dobrowolności, i została pozytywnie zweryfikowana w 2013 r. Wówczas zespół wskazał między innymi, że efektywne i dobrze przygotowane programy są skutecznie realizowane przez kompetentnych inspektorów.

Należy podkreślić, że nasi eksperci wielokrotnie angażowali się w zespoły oceniające inne inspekcje. Przewodniczyli także pracom takich zespołów. Z perspektywy naszego urzędu przydatną inicjatywą jest również Program Wymiany Inspektorów Pracy SLIC. Są to głównie wzajemne wizyty studyjne, które służą poznawaniu pozytywnych wzorców od strony praktycznej, wzorców stosowanych u naszych partnerów.

Szanowni państwo, Polska Inspekcja Pracy reprezentowana jest w licznych grupach roboczych Komitetu SLIC. Przedstawiciel naszego urzędu przewodniczy pracom nowo powołanej grupy ds. rewizji wspólnych zasad inspekcji pracy w dziedzinie bhp. Grupa ma na celu dostosować do aktualnie obowiązującej unijnej stategii w zakresie bhp zasady, na podstawie których formułowane są wspomniane przeze mnie wcześniej

oceny poszczególnych inspekcji pracy. Nasz urząd angażuje się również w prace grupy roboczej ds. kampanii SLIC „Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników pracy tymczasowej oraz pracowników transgranicznych". Grupa ta przygotowała założenia ogólnopolskiej inicjatywy, m.in.opracowała listy kontrolne do kontroli agencji pracy tymczasowej.

Wymierne efekty prac grup roboczych to między innymi przewodnik dla inspektorów pracy w zakresie wspierania kultury bhp w małych przedsiębiorstwach. Cały czas mówię o grupach, w których nasz urząd ma swoich przedstawicieli. Ten przewodnik to kompleksowy, przejrzysty zbiór szczegółowych wskazówek dotyczących przygotowania kontroli, propozycji rozwiązania wykrytych w toku kontroli nieprawidłowości, ale także wspierania pracodawców w rozwijaniu kultury bhp – zarówno w toku kontroli, jak i po jej zakończeniu.

Niezwykle istotnym obszarem, narzędziem, z którego korzystamy, jest w ramach platformy CIRC, narzędzie KSS, czyli taka platforma wymiany informacji. Jest to bardzo efektywne źródło również pozyskiwania informacji dla celów porównawczych, analitycznych oraz prewencyjnych. Wspomnę tylko, że podgrupa SLIC MACHEX opracowała przewodnik na temat wykorzystywania sprzętu roboczego do podnoszenia osób za pomocą maszyn nieskonstruowanych do tego celu. To tak w skrócie o efektach.

Polska inspekcja pracy reprezentowana jest również licznie w grupach współpracy administracyjnej ADCO, których celem jest wymiana informacji i doświadczeń w zakresie działań wspomagających wdrażanie dyrektyw, które mają państwo wymienione na slajdzie. Efektem pracy grup jest m.in. przewodnik „Dobre praktyki w zakresie nadzoru rynku", ale także przewodnik adresowany do producentów maszyn, dotyczący hałasu maszynowego.

Polska inspekcja pracy reprezentowana jest również w komitecie ekspertów ds. delegowania pracowników oraz w grupie ekspertów ds. implementacji dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Z kolei wspomniana na slajdzie europejska platforma ds. usprawnienia współpracy w zakresie współpracy nierejestrowanej ma na celu motywowanie instytucji i organizacji, które są w niej zrzeszone, do ściślejszej współpracy, do usprawniania struktur własnych, rozwijania umiejętności władz i podmiotów do zwalczania i przeciwdziałania pracy nierejestrowanej.

Państwowa Inspekcja Pracy realizuje obowiązek sprawozdawczy względem międzynarodowej organizacji pracy, wynikający z postanowień dwóch konwencji MOP-owskich nr 81 i 129. Jesteśmy również członkiem międzynarodowego stowarzyszenia inspekcji pracy, która zrzesza analogiczne instytucje z całego świata. Jesteśmy również aktywni w sieci RIIFT, która skupia obecnie 13 instytutów szkoleniowych z krajów europejskich i krajów Basenu Morza Śródziemnego, jakie prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie prawa pracy. Nasz ośrodek szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu był jednym z sygnatariuszy pierwotnie podpisanej karty założycielskiej tej sieci.

Jeśli chodzi o współpracę dwustronną z inspekcjami pracy wielu państw unijnych, to związana jest ona przede wszystkim z dużą liczbą polskich pracowników podejmujących prace na terytorium tychże państw. Skupia się ona głównie na wymianie informacji w zakresie przestrzegania prawa pracy, przepisów bhp wobec pracowników delegowanych, ale również osób podejmujących pracę na własny rachunek. Działa głównie w celu usprawnienia wymiany informacji, ale także zacieśnienia współpracy w innych obszarach, np. w obszarze działań prewencyjnych.

Na przestrzeni ostatnich lat Państwowa Inpekcja Pracy zawarła porozumienia bilateralne z naszymi partnerami. Bieżący rok to szczególna aktywność w tym obszarze. Porozumienie z Estonią i Norwegią – zaktualizowane. Świeżo, w dniu wczorajszym, podpisane zostało porozumienie z duńskim urzędem środowiska pracy. Aktualnie prowadzimy również ustalenia dotyczące treści porozumień ze służbami inspekcyjnymi na Ukrainie i we Francji. Należy podkreślić, że celem tych inicjatyw dwustronnych jest wypracowanie bardziej skutecznych i sprawniejszych metod działania służb inspekcji pracy.

Główny Inspektorat Pracy pełni funkcję jednej z polskich instytucji łącznikowych, czyli urzędu umocowanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w Europie. Zadania realizowane przez nasz urząd dotyczą zarówno delegowa-

nia pracowników na, jak i z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Rok 2017 to wymiana informacji realizowana w blisko 400 tys. spraw. Najintensywniej z Belgią, Francją oraz Danią, Austrią i Czechami. W ramach tych 400 tys. spraw są też sprawy za pośrednictwem elektronicznego systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym, czyli systemu IMI.

Pierwszy z projektów międzynarodowych, który mają państwo wymieniony na slajdzie, realizowany we współpracy ze związkiem zawodowym „Budowlani" miał na celu wypracowanie narzędzi komunikacji i współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi i związkami zawodowymi branży budowlanej z krajów partnerskich, które przystąpiły do projektu. Kolejnym projektem jest poprawa współpracy administracyjnej. Chodzi o pogłębienie tej współpracy pomiędzy 13 europejskimi krajami w sprawach dotyczących delegowania, m.in. poprzez wspólne kontrole, działania tereneowe służb inspekcji pracy i partnerów społecznych.

Koordynatorem kolejnego projektu był z kolei związek zawodowy „Solidarność". To projekt, który skupiał partnerów z państw regionu Morza Bałtyckiego. W jego ramach odbyły się 3 konferencje, 8 seminariów krajowych. Projekt Migrant Info we współpracy z MSWiA oraz międzynarodową organizacją ds. migracji ma z kolei ułatwić dostęp do informacji na temat zasad i warunków pobytu i pracy w Polsce cudzoziemców. Wreszcie ostatni projekt w pełni finansowany ze środków mechanizmu finansowego europejskiego obszaru gospodarczego oraz norweskiego mechanizmu finansowego posłużył wymianie doświadczeń, dobrych praktyk w sprawach dotyczących delegowania pracowników i legalności zatrudnienia.

Zaangażowanie naszego urzędu w inicjatywy międzynarodowe służy z jednej strony lepszemu zrozumieniu przez naszych specjalistów zjawisk zachodzących na europejskim rynku pracy, a z drugiej dzieleniu się naszą wiedzą, bardzo cenioną wśród zagranicznych partnerów, o czym wspominał już pan minister.

Już się zbliżam do końca. Na slajdzie widzą państwo inicjatywy z udziałem ekspertów naszego urzędu, ale także te wyróżnione boldem, które były organizowane lub współorganizowane przez nasz urząd, np. międzynarodowe seminarium prewencyjne z udziałem 8 zagranicznych delegacji czy też konferencja podsumowująca wcześniej wspomniany polsko-norweski projekt w obszarze delegowania.

Współpraca międzynarodowa naszego urzędu, obok licznych pozytywów, które starałam się w tym krótkim czasie państwu zasygnalizować, kształtuje przede wszystkim pozytywny wizerunek naszego urzędu, szczególnie wobec faktu, że niektóre nasze rozwiązania uznawane są za modelowe na arenie międzynarodowej. Wybierając formy naszej współpracy, opieramy się przede wszystkim na naszych potrzebach i priorytetach. Kierujemy się możliwością przeniesienia na nasz krajowy grunt sprawdzonych, dobrych rozwiązań naszych partnerów, ale także staramy się mieć wpływ na kształtowanie wspólnych priorytetów, wspólnych zasad dla inspekcji pracy w Europie. Co niezmiernie istotne, o czym pan minister wspomniał na początku, dążymy do poprawy sytuacji polskich pracowników zatrudnionych za granicą oraz obcokrajowców w Polsce. Bardzo dziękuję za uwagę.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję. Czy są jakieś uwagi, pytania? Bardzo proszę.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Na koniec była mowa o polskich pracownikach zatrudnionych, jak rozumiem, w polskich firmach za granicą. Rozumiem, że narzuca się tutaj w oczywisty sposób, że zarówno firmy zagraniczne pracujące w Polsce muszą wykonywać polskie standardy i normy oraz na odwrót. Co do tego nie ma wątpliwości. Czy jest też tak, że firmy zagraniczne starają się czasem powoływać na swoje standardy? Czy tu jest jakieś pole konfliktu?

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia PIP Jarosław Leśniewski:

Pracując w Polsce, firmy powinny przestrzegać naszych polskich wymogów i my to kontrolujemy. Kontrolujemy przepisy dotyczące delegowania. Mamy nową ustawę o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Mamy nowe kompetencje. Możemy

takie firmy kontrolować i wszczynać postępowanie, również wykroczeniowe, za naruszenie naszych przepisów wobec tych firm. I robimy to.

Z drugiej strony, jeżeli nasi pracownicy są delegowani, to również nie prowadzimy tutaj czynności kontrolnych w pełnym zakresie, ponieważ są oni delegowani do innych państw i tamte służby prowadzą czynności kontrolne, a my, poprzez instytucję łącznikową, poprzez system IMI, wymieniamy doświadczenia i nieprawidłowości w tym zakresie.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Jest współpraca? Wyobraźmy sobie, że polski pracownik, pracujący za granicą złoży skargę u nas, to rozumiem, że wówczas nawiązujecie kontakt z tamtą instytucją i odbywa się to w tej formule, tak? Przepraszam, już tylko tyle.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Jeśli mogę, chciałbym powiedzieć, że dziś wpłynęło pismo z Hagi i polscy eksperci pojadą do Hagi, żeby w ambasadzie polskiej opowiadać pracodawcom, jak należy stworzyć warunki pracy. Świadczymy pomoc ekspercką również za granicą. Tak samo w Danii pokazujemy, jak powinno być zrobione. Jak Dania potrzebuje od nas informacji, dostaje ją. Współpraca pomiędzy polskimi ambasadami a Państwową Inspekcją Pracy jest na bardzo wysokim poziomie. Tak muszę powiedzieć.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

A czy w którejś ambasadzie w Polsce też odbywają się takie spotkania?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Nie, nie było takich ambasad. Generalnie tam, gdzie nas potrzebują i współpraca już była rozpoczęta, to już nie rozpoczynamy. Na prośbę ambasadorów. Wynika to z tego, że im więcej jest polskich pracowników za granicą, chodzi przeważnie o Danię i inne kraje skandynawskie, to pomoc jest potrzebna. Uzyskują od nas tę pomoc.

Poseł Janusz Śniadek (PiS):

Ta aktywność w pozycji budżetowej to koszty zagraniczne? Pamiętam kiedyś był nawet postawiony zarząd wobec inspekcji, że być może koszty te były trochę za wysokie. Rozumiem, że również i pozycja wyjazdów eksperckich, szkoleniowych by się tam znalazła, tak?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Tak.

Przewodniczący poseł Wojciech Szarama (PiS):

Dziękuję bardzo. Dziękuję, panie inspektorze. Dziękuję państwu. Zamykam posiedzenie Komisji.